

IMPLICACIONES PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI





1. Introducción

El 9 de octubre de 2024 se ha publicado el Real Decreto 1026/2024 que establece la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de implementar un conjunto de medidas destinadas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral. Este dossier analiza las principales obligaciones y requisitos derivados del decreto, así como los plazos y sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo es obligatorio para todas las empresas que

cuenten con más de 50 trabajadores, tal como se define en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023. Las empresas con 50 trabajadores o menos no están obligadas a implementar el protocolo, aunque pueden hacerlo de manera voluntaria.

3. Cómputo del número de trabajadores

- **Plantilla total:** El cálculo incluye a todos los trabajadores, independientemente del número de centros de trabajo o la modalidad de contratación (fijos discontinuos, contratos de duración

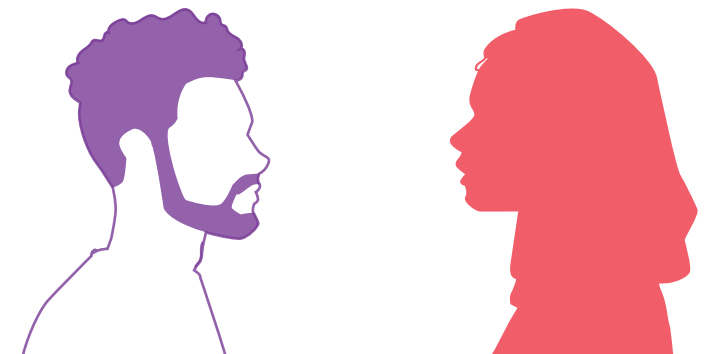
determinada, o puestos a disposición).

- **Trabajadores a tiempo parcial:** Se contarán como una persona más, sin importar las horas trabajadas.
- **Contratos extinguidos:** Se añadirán los trabajadores con contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en los últimos seis meses, calculando que cada 100 días trabajados cuenta como un trabajador.
- **Fechas de cómputo:** El cálculo debe realizarse el último día de junio y diciembre de cada año.
- **Comisión negociadora:** Si se requiere constituir

una comisión negociadora, el cálculo se hará en la fecha de constitución y permanecerá válido durante la vigencia de las medidas, aunque el número de trabajadores baje de 51.

4. Obligaciones de negociación y plazos

El artículo 4 establece el deber de negociar medidas planificadas a través de la negociación colectiva, detallando el proceso en distintos contextos, según el tipo de convenio y la representación laboral presente en cada empresa.





- **Convenios colectivos empresariales:** Las medidas serán negociadas en el marco del convenio colectivo de la empresa.
- **Convenios colectivos de ámbito superior:** Las medidas serán negociadas dentro de esos convenios, que podrán determinar cómo se implementarán en las empresas.
- **Convenios previos:** Para los convenios firmados antes de la entrada en vigor del real decreto, la comisión negociadora se reunirá para tratar específicamente las medidas del anexo I, dentro de

los plazos establecidos en el artículo 5.

- **Empresas con representación legal de trabajadores, pero sin convenio aplicable:** Las medidas serán negociadas mediante acuerdos de empresa.
- **Empresas sin convenio ni representación legal:** La negociación se hará conforme al artículo 6.4.

Plazos para llevar a cabo la negociación

El artículo 5 aborda las obligaciones de las empresas en relación con la negociación de medidas laborales



planificadas. Los puntos clave son los siguientes:

- **Empresas obligadas a negociar:** Las empresas que estén sujetas a negociar las condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas sin convenio colectivo pero con representación legal de los trabajadores, deben iniciar el proceso de negociación de dichas medidas dentro de un plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del real decreto.
- **Empresas sin representación legal:** Para las empresas que no cuenten con convenio colectivo ni

representación legal de los trabajadores, el plazo para constituir la comisión negociadora será de seis meses a partir de la entrada en vigor del decreto.

- **Aplicación de medidas si no hay acuerdo:** Si tras tres meses de negociación no se alcanza un acuerdo o el convenio colectivo aplicable no incluye las medidas planificadas, las empresas estarán obligadas a aplicar las medidas establecidas por el real decreto hasta que se negocien otras mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

5. Contenido Mínimo del Protocolo

El protocolo debe incluir, como mínimo, las siguientes medidas:

- **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:** Garantizar la igualdad de oportunidades y prohibir expresamente cualquier forma de discriminación basada en la orientación o identidad sexual.
- **Acceso al empleo y promoción profesional:** Criterios objetivos en los procesos de selección y promoción que eliminen estereotipos.

- **Formación y sensibilización:** Formación sobre diversidad sexual y LGTBI para toda la plantilla, incluyendo directivos y mandos intermedios.
- **Protocolo de prevención del acoso y violencia:** Un protocolo que aborde las medidas preventivas y correctivas frente al acoso por orientación sexual o identidad de género.
- **Régimen disciplinario:** Sanciones para los comportamientos discriminatorios o de acoso.

6.- Sanciones por incumplimiento

La no formalización del protocolo puede dar lugar a sanciones contempladas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS). Las multas van desde los 751 hasta los 225.018 euros, dependiendo de la gravedad de la infracción:

Infracciones leves: Entre 751 y 7.500 euros.

Infracciones graves: Entre 7.501 y 30.000 euros.

Infracciones muy graves: Hasta 225.018 euros.

7. Plazos de Ejecución

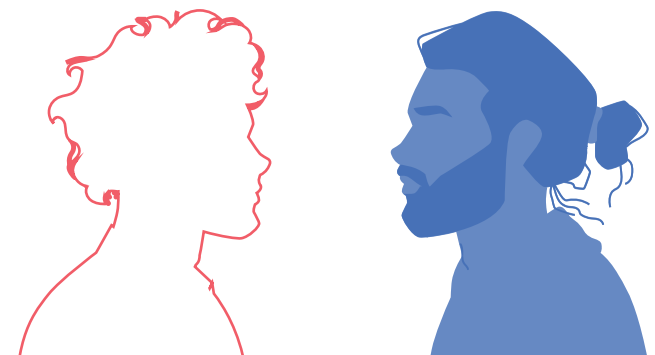
Las empresas tienen un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto o desde que alcancen el umbral de 50 trabajadores para iniciar la negociación. Una vez negociado, el protocolo tiene un periodo de

vigencia definido en el acuerdo, pero debe ser revisado periódicamente, especialmente si las medidas se consideran insuficientes o si la Inspección de Trabajo detecta deficiencias.

La norma está compuesta de dos anexos:

El **Anexo I** establece el contenido mínimo de las medidas planificadas de acuerdo con el artículo 8.3 del Real Decreto

El **Anexo II** recoge la estructura y contenido mínimo del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.





ENSIS LEGAL

García Carbonell + TC&A